



ScheibenWischer

Informationen für Beschäftigte des Mercedes-Benz Werkes Untertürkheim und der Entwicklung PKW

Ausgabe Nr. 318 | Oktober 2015



Der **DIESEL** Skandal bei Volkswagen

Interview mit Prof. Thomas Weber
zum Thema Diesel-Emissionen
Seite 4

Brückenpraktika für Flüchtlinge am
Standort Untertürkheim
Seite 6

Ladislav Priplata: Früher Klassen-
sprecher – jetzt Betriebsrat
Seite 8



Welche Auswirkungen hat der VW-Skandal?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 23. September erfuhr die Öffentlichkeit über die Manipulation von Abgastests durch VW in den USA. Erstaunt nehmen wir seither jeden Tag zur Kenntnis, dass so etwas in einem Weltkonzern wie VW möglich ist. Wir wissen heute noch nicht, wie die Krise bei VW enden wird. Absehbar aber ist: kommt es zu Absatzeinbrüchen wird die Belegschaft die Zeche zahlen, dafür dass einige wenige im VW-Konzern glaubten, man könne die amerikanischen Behörden austricksen. Schon jetzt wird deutlich: IG Metall und Betriebsräte werden alles tun, damit nicht die Beschäftigten und Leiharbeiter die Kosten für diesen Schaden tragen: durch Einsparungen, Streichung von Projekten bis hin zur Reduzierung der 10 000 Leiharbeiter und damit möglicherweise Entlassungen bei den Leiharbeitsfirmen.

Unsere Befürchtung ist, dass durch die Vorgänge bei VW eine ganze Branche in Verruf gerät. In der Debatte wird nun vieles vermischt. Insbesondere die deutlichen Abweichungen zwischen Verbrauchs- und Abgaswerten bei Prüfstandstests und im realen Fahrbetrieb auf den Straßen. Dies ist nicht neu. Mit den neuen Regelungen zum sogenannten WLTP-Messverfahren (World-Harmonized Light-Duty Vehicles Test Procedure) werden die Grenzwerte weiter reduziert. Die Euro-6-Normen schreiben ebenfalls eine deutliche Reduzierung der Stickoxide vor. Wir halten es im Sinne der Glaubwürdigkeit und des Verbraucherschutzes für erforderlich, dass jetzt in der gesamten Branche große Anstrengungen unternommen werden, um diese Werte im Realbetrieb – und nicht nur im Testbetrieb zu erreichen. Der Vorstand von Daimler hat erklärt, keine Messwerte manipuliert zu haben. In dieser Ausgabe fragen wir Dr. Weber zu den Auswirkungen des VW-Skandals.

Wir können es uns im Sinne der Beschäftigung und der Umwelt nicht leisten, dass der Diesel derartig in Misskredit gerät. In Europa sind mehr als die Hälfte der neuverkauften Fahrzeuge mit Dieselmotoren ausgestattet. Die Diskussion um den Diesel trifft also alle Hersteller und die Zulieferer. Bei Daimler liegt der Absatzanteil über 58 Prozent. Die

Hälfte unserer Beschäftigten in der Motorenproduktion stellt Diesellaggregate her. In Deutschland arbeiten 70.000 Beschäftigte in der Entwicklung und Produktion von Dieselmotoren bei Herstellern und Zulieferern.

Außerdem erzeugt der Diesel geringere CO₂-Werte als die Benziner und ist damit weniger belastend für das Klima. Dafür ist der Ausstoß an Stickoxid (NO_x) und Feinstaub größer. Aber zur Erreichung der europäischen CO₂-Grenzwerte spielt der Diesel eben eine entscheidende Rolle.

Langfristig muss unser Ziel sein, dass unsere Autos emissionsfrei fahren. Wir drängen im Aufsichtsrat darauf, dass diese Technologien vorangetrieben werden.

Als einer der Gründe, warum es bei VW so weit kommen konnte, wird immer wieder der streng hierarchische Führungsstil des Managements von VW genannt. Wir Arbeitnehmervertreter bei Daimler arbeiten daran, dass bei uns Fehler und Schwierigkeiten offen benannt und diskutiert werden können. Auch vom Vorstand erwarten wir, dass er für eine solche Kultur Sorge trägt. Gibt es bei uns wirklich keine Führungskräfte, bei denen „Geht nicht, gibt es nicht“ die erste Antwort ist, wenn sie mit Problemen konfrontiert werden? Müssen sich unsere Mitarbeiter von ihren Chefs wirklich nie sagen lassen: „Ich will keine Probleme, ich will Lösungen“? Wir sind sicher: Daimler ist nicht VW – aber wir erwarten vom Management auf allen Ebenen eine Kultur, die Probleme als Aufgabe und Chance und nicht als Karrierehindernis sieht. Das ist der beste Schutz vor Skandalen à la VW.

Herzliche Grüße


Wolfgang Nieke
 Betriebsratsvorsitzender


Karl Reif
 Stellvertretender
 Betriebsratsvorsitzender

Firma bald wieder ganz sauber?

Wie geht's weiter mit Pausen- und Waschräumen

Viel zu oft hat der Betriebsrat in letzter Zeit die unglaublichen Hygienemängel bei den Wasch- und Sanitärräumen reklamiert. Schimmel an der Decke, gesprungene Fliesen, einmal wurden offenbar auch rote Würmer in einem Waschraum gesichtet... Für ein Unternehmen, welches bei Gewinn und Absatz von Rekord zu Rekord eilt, sind dies unwürdige Zustände.

Pausenräume für Werkvertragsfirmen fehlen

Wir Betriebsräte beklagen ebenfalls schon sehr lang die skandalösen Zustände bei den Pausenräumen der Werkvertragsfirmen auf dem Gelände. Größtenteils sind diese nämlich gar nicht vorhanden! Besonders offensichtlich wird dies insbesondere im Sommerhalbjahr, wenn nämlich die Mitarbeiter der Firmen Voith, Rhenus usw. mangels Räumlichkeiten im Freien auf den Parkbänken ihre Pausen verbringen und dort ihr Vesper zu sich nehmen. Wenn es Räume gibt, dann verdienen diese den Namen „Pausenraum“ nicht, handelt es sich doch teilweise um üble Verschläge.

Bei beiden Themen hat das Unternehmen nun Abhilfe angekündigt. Zum einen soll Geld bereitgestellt werden, um die Wasch- und Umkleieräume zu renovieren und die vorhandenen Hygienemängel zu beseitigen. Außerdem hat das Unternehmen begonnen, die vorhandenen Pausenräume für Fremdfirmen zu besichtigen, mit dem Ziel, Mängel abzustellen. Hierbei wurden bisher jedoch nur Pausenräume der Firma Voith in Mettingen besichtigt. Allerdings ist eine erste Tendenz erkennbar: Die Begehung ergab, dass die vorhandenen Räumlichkeiten schon allein bei der Firma Voith bei weitem nicht ausreichen. Hier muss dringend Abhilfe her, welche auch Daimler leisten muss, weil die Arbeit auf dem Daimler-Gelände verrichtet wird.

Verstöße gegen Arbeitsstättenverordnung

Dies hat ein besonderes Geschmäckle: Werden doch Fremdvergaben an

Werkvertragsfirmen regelmäßig damit begründet, dass diese deutlich billiger wären. Dies liegt jedoch nicht nur am Lohngefälle von Daimler zur Werkvertragsfirma. Offensichtlich ist „billiger“ auch darin begründet, dass bezüglich der Arbeitsbedingungen die Vorgaben des Gesetzgebers nicht eingehalten werden. Die Fremdfirmen sind nun gefordert nachzubessern. Da ein Pausenraum aber kein Container auf dem Parkplatz sein darf, muss Daimler die Fläche zur Verfügung stellen. Fläche im Neckartal gibt es aber nicht für umsonst, sodass letztendlich auch diese Kosten aufschlagen. Soll bloß niemand auf die Idee kommen, dass nun Fertigungen extern vergeben werden müssen, weil man Pausenräume für Werkvertragsfirmen braucht...

Allerdings fordern wir Betriebsräte nicht nur Abhilfe bei den bestehenden Mängeln. Wir sind es auch leid, dass immer wir diejenigen sind, die solche Mängel beim Unternehmen reklamieren müssen. Nochmal: Bei den beschriebenen Mängeln handelt es sich ganz klar um Verstöße gegen die Arbeitsstättenverordnung. Diese hat Gesetzescharakter, also sind Verstöße mindestens als Ordnungswidrigkeit anzusehen. Das Unternehmen rühmt sich in Hochglanzbroschüren stets damit, dass sämtliche Geschäfte im legalen Rahmen ablaufen. Also schafft endlich entsprechende Stellen, die dafür sorgen, dass die Gesetze eingehalten werden! Sorgt dafür, dass jemand die Waschräume kontrolliert! Dass jemand danach schaut, ob die beauftragte Putzleistung auch ausreicht! Das jemand nachrechnet, ob Fremdvergaben an Werkvertragsfirmen wirklich billiger sind, wenn diese sich an Recht und Gesetz halten!

Stefan Rumpf
Betriebsrat
Tel. 6 12 55



In dieser winzigen Kammer in der Gießereiwelt Mettingen (Gebäude 4/2) verbringen Voith-Beschäftigte ihre Pause

Aus der Arbeitsstättenverordnung Was zu Pausenräumen geregelt ist

§ 4 (2) Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten den hygienischen Erfordernissen entsprechend gereinigt werden. Verunreinigungen und Ablagerungen, die zu Gefährdungen führen können, sind unverzüglich zu beseitigen.

§ 6 (3) Bei mehr als zehn Beschäftigten [...] ist den Beschäftigten ein Pausenraum oder ein entsprechender Pausenbereich zur Verfügung zu stellen.
ASR A4.2 (5) Pausenräume und Pausenbereiche müssen leicht und sicher über Verkehrswege erreichbar sein. Der Zeitbedarf zum Erreichen der Pausenräume soll 5 Minuten je Wegstrecke nicht überschreiten.

Prof. Thomas Weber zum Thema Diesel-Emissionen:

„Unsere Fahrzeuge werden und wurden nicht manipuliert“

Der SCHEIBENWISCHER hat Prof. Thomas Weber, verantwortlich für Konzernforschung und die Entwicklung der MBC, zum Thema Diesel-Emissionen interviewt.

Herr Prof. Weber, Hand auf Herz: wurden Mercedes-Fahrzeuge manipuliert?

Das ist sicher eine Frage, die viele Kollegen und Kolleginnen beschäftigt, weil sie durch die Berichte in den Medien verunsichert sind. Aber ich kann Ihnen ganz klar sagen, dass unsere Fahrzeuge nicht manipuliert werden oder wurden. Ein sogenanntes „Defeat Device“, also eine Software-Funktion, die die Wirksamkeit der Abgasnachbehandlung unzulässig einschränkt, kam und kommt bei uns nicht zum Einsatz. Das gilt übrigens für alle unsere Diesel- und Otto-Motoren weltweit. Wir halten uns an die rechtlichen Vorgaben.

Das ist gut zu hören. Und wie können Sie auch für die Zukunft ausschließen, dass unter dem Druck vorgegebener Ziele Manipulationen vorgenommen werden?

Ganz einfach: weil wir in unserem Unternehmen durchgängig größten Wert auf integriertes und regelkonformes Verhalten legen. Das gilt damit natürlich auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Forschung und Entwicklung. Unser Ansporn ist es, selbst für schwierige Aufgabenstellungen innovative technische Lösungen zu finden. Und ich bin sehr stolz auf unsere Mannschaft, die das jeden Tag mit großer Leidenschaft tut. Aber eine wichtige Voraussetzung dafür möchte ich an dieser Stelle auch betonen: um diese Herausforderungen technologisch meistern zu können, ist es natürlich ebenso wichtig, dass der Gesetzgeber die Umsetzungstermine und zukünftige Grenzwerte weiterhin in einen machbaren Einklang bringt.



Prof. Thomas Weber im Interview

Was meinen Sie: welche Auswirkungen hat die „Diesel-Affäre“ auf Daimler und die Beschäftigten bei Daimler?

Aktuell sehen wir dazu keine Anzeichen. Aber zum jetzigen Zeitpunkt ist es noch zu früh, eine genaue Aussage darüber zu treffen, welche Veränderungen im Kundenverhalten die öffentliche Diskussion nach sich zieht. Ich bin fest davon überzeugt, dass die Qualität unserer Produkte auch weiterhin unsere Kunden begeistert und hoffe, dass die Dieselsituation aufgrund der aktuellen Situation nicht unter Generalverdacht gestellt wird.

Herr Weber, würden Sie sich derzeit ein Diesel-Fahrzeug kaufen? Ist der Diesel denn noch eine Zukunftstechnologie? Muss man ein schlechtes Gewissen haben, wenn man ein Diesel-Fahrzeug fährt?

Selbstverständlich würde ich mir jederzeit ein Dieselfahrzeug kaufen! Der Diesel ist nicht nur eine wichtige verbrauchseffiziente Technologie, die einen wesentlichen Teil zur Erreichung der Klimaziele beiträgt. Er bringt für den Kunden auch noch viele Vorteile mit sich wie etwa hohe Reichweiten und viel Fahrspaß dank des Dieseltypischen großen Drehmoments. Zudem braucht sich der Dieselantrieb

dank unserer Technologien zur Abgasnachbehandlung heute nicht mehr hinter dem Ottomotor zu verstecken - ein schlechtes Gewissen braucht man also auf keinem Fall haben.

Was muss getan werden, um das Vertrauen der Kunden in den Diesel zurück zu gewinnen? Werden Sie Anstrengungen unternehmen, um die Ist-Werte (NO_x, CO₂) für einen fahrtypischen Schadstoffausstoß offen zu legen?

Ich glaube, dass die genannten Vorteile des Diesel-Antriebs nach wie vor überzeugen. Dennoch ist es natürlich wichtig, dem Kunden gegenüber transparent zu sein. Ein großer Kritikpunkt ist ja immer wieder, dass der Realverbrauch eines Fahrzeugs vom Normverbrauch im Testzyklus (NEFZ) abweichen kann. Dieser Test wurde ursprünglich dazu entwickelt, um die Vergleichbarkeit zwischen verschiedenen Fahrzeugen zu ermöglichen. Das ist zwar alles technisch erklärbar, für die Kunden aber trotzdem häufig nicht befriedigend. Deshalb setzen wir uns im Dialog mit der Politik für die Einführung eines neuen Zyklus, den WLTP (Worldwide Harmonized Light Vehicles Test Procedure) ein. Dieser soll den NEFZ ablösen mit dem Ziel, dass

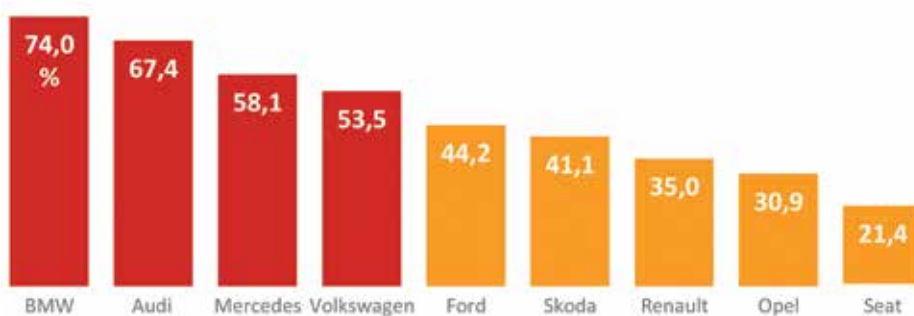
weiter auf Seite 5

Norm- und Realverbrauch künftig näher beieinander liegen.

Wie gut ist Daimler auf die neuen RDE-Prüfzyklen vorbereitet? Was bedeutet RDE? Wie muss für Sie ein ideales Testverfahren aussehen?

Mit dem neuen Messzyklus sollen auch die so genannten RDE-Messungen eingeführt werden. RDE steht für Real Driving Emissions, also die Emissionen im realen Straßenverkehr. Wie diese Messungen und die Grenzwerte genau aussehen werden wird gerade in der Politik intensiv diskutiert. Wir unterstützen diesen Prozess aktiv und sind technologisch gut darauf vorbereitet.

Anteil Diesel an den Verkäufen Deutschland 2014



Quelle: KBA, CCPA, Handelsblatt

Dieselfahrzeuge werden vor allem von deutschen Herstellern verkauft. Deshalb trifft es deutsche Hersteller besonders hart, wenn die Verkäufe von Dieselfahrzeugen wegbrechen

Gemeinsame Erklärung der IG Metall und des Konzernbetriebsrates der Volkswagen AG

Frankfurt am Main/Wolfsburg, 20. Oktober 2015 - Die IG Metall und der Konzernbetriebsrat der Volkswagen AG haben sich in einer gemeinsamen Erklärung zu den Manipulationen der Abgaswerte bei Dieselmotoren im VW Konzern geäußert.

Auszüge aus der Erklärung:

Die IG Metall und der Betriebsrat von Volkswagen verurteilen die Manipulationen der Abgaswerte bei Dieselmotoren im VW Konzern, die Kunden und Beschäftigten von Volkswagen gleichermaßen Schaden zugefügt haben. Die Vertreter der IG Metall im Aufsichtsrat – ob hauptamtliche oder betriebliche Vertreter – werden die Aufklärung der Geschehnisse auch weiterhin mit aller Kraft und ohne Ansehen von Personen vorantreiben. Ebenso stehen wir als Gewerkschafter dafür, dass Konsequenzen aus den bewussten Verstößen gegen Gesetze und Richtlinien gezogen werden.

Durch die Verabschiedung der neuen Konzernstrukturen liegen jetzt die Voraussetzungen vor, die starre Hierarchie, die auf eine Reihe von Topentscheidern zugeschnitten war, durch flachere und durchlässigere Strukturen zu ersetzen. IG Metall und Betriebsrat werden nun eine konsequente Umsetzung einfordern.

Die Mitbestimmung ist einer der wesentlichen Erfolgsfaktoren des Volkswagen Konzerns. Sie hat maßgeblich dazu beigetragen, den Konzern erfolg-

reich zu einem Global Player weiterzuentwickeln. So spielten Betriebsräte und Gewerkschaften bei der Integration neuer Marken in den Konzern – beispielhaft seien hier MAN und Scania genannt – eine wesentliche Rolle. **Während auf Seiten des Betriebsrats und der IG Metall die Strukturen schrittweise der neuen Zusammensetzung des Konzerns angepasst wurden, hat die Unternehmensseite lange an starren Strukturen festgehalten.** Noch heute wird bei Volkswagen in den Führungsebenen zu sehr in Marken und Bereichen gedacht. Insbesondere müssen die Ideen und Initiativen des Einzelnen, unabhängig von Hierarchien, ernst genommen werden. Dies zeigt der große Zuspruch der Beschäftigten – ob aus dem Management oder der Belegschaft – zur Initiative des Betriebsrats, sich aktiv in das Effizienzprogramm des Unternehmens durch eigene Vorschläge einzubringen.

Wir fordern deshalb – auch als Lehre aus der Krise – Transparenz auf allen Ebenen ein. Als Betriebsräte und IG Metall müssen wir jede getroffene Entscheidung – ob im Betriebsrat oder im Aufsichtsrat – unseren Kolleginnen und Kollegen vermitteln und erklären. Diese Form der Transparenz vermissen wir bei vielen Entscheidungen auf der Unternehmensseite. Ein ehrlicher Umgang mit Fehlern nach innen gehört hier ebenso dazu, wie Offenheit gegenüber unseren Kunden. Konkret bedeutet dies für uns: **Fehler dürfen nicht unter den Teppich gekehrt werden, sondern müs-**

sen benannt, analysiert und abgestellt werden. Zielkonflikte, beispielsweise zwischen Kostenvorgaben und technischen Lösungen, können nur so bearbeitet werden und ein Ausgangspunkt für bessere Lösungen sein.

Mit Nachdruck werden wir uns dafür einsetzen, dass die von Managern verursachte Krise nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird. Schon jetzt macht sich Verunsicherung breit und Vorstände diskutieren Szenarien, in denen man die Krise nutzen will, um den lang erträumten Abbau von Leiharbeitern voranzutreiben. IG Metall und Betriebsrat werden sich entgegenstellen, wenn unter dem Deckmantel der Krise vom Management Politik gegen die Arbeitnehmer gemacht werden soll.

Gleichzeitig werden IG Metall und Konzernbetriebsrat von Volkswagen auch weiterhin konsequent einen Kurs fahren, in dem Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit gleichrangige Unternehmensziele bleiben. **Wir sind keine Co-Manager, aber wir managen die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen.** Von dieser Form der qualifizierten Mitbestimmung werden wir nicht abrücken, weil sie für die Beschäftigten ebenso positiv ist wie für das Unternehmen.

Die vollständige Erklärung steht unter Aktuelles auf:

<http://www.igmetall-wob.de>

Ver- und Entsorgung in Untertürkheim

Kälte und Zugluft im Gebäude 141

Die Instandhalter aus der Ver- und Entsorgung (PT/TIG) sind sauer und frustriert: Im Januar 2015 wurde ihre bisherige Halle, die Instandhaltungszentrale im Gebäude 142/4 im Werkteil Untertürkheim abgerissen und sie mussten ins Gebäude 141 umziehen.

In neun Monaten sind die Arbeitsbedingungen in der Halle immer noch unerträglich: Es ist kalt und zugig. Vom benachbarten Motorenversand dringen außerdem Lärm und Abgase herein, weil immer noch keine Wand hochgezogen wurde.

Heizkörper fehlen

Der Winter steht wieder vor der Tür und immer noch fehlen weitere Heizkörper entlang der Fensterfront, obwohl dies auch schon Anfang des Jahres angefordert wurde.

Im Gebäude 141 werden jetzt Mitte Oktober bei sieben Grad Außentemperatur die neuen Fenster eingebaut, die eigentlich schon für den Sommer geplant waren. Das überhaupt neue Fenster eingebaut wurden, musste man auch unzählige Mal anmahnen.

Nachdem der zuständige IG Metall-Betriebsrat Klaus Kaupert beim Unternehmen Druck gemacht hat, wurden immerhin Sicherheitsplanken vor der Stempeluhr montiert. Vorher riskierte man es von einem Stapler oder LKW überfahren zu werden.

Hoher Krankenstand kein Wunder

Abteilungsleiter, Meister und Betriebsrat – alle sind dafür, dass die Mängel so schnell als möglich beseitigt werden müssen. Das Problem ist, dass es bei Daimler offensichtlich keinen funktionierenden Prozess gibt, eine Halle so zu planen und auszustatten, dass man darin arbeiten kann. Hinzu kommt, dass die Ansprechpartner bei Planung oder Gebäudetechnik ständig wechseln. Insbesondere im Planungsbereich sind die Zuständigkeiten unklar. Hat man einen Ansprechpartner gefunden, wird die Verantwortung häufig weitergeschoben oder die Absprachen bzw. Termine werden nicht eingehalten. Als ich nachgefragt habe, warum eine konkrete Maßnahme wie z.B. Heizung oder Fenster noch nicht umgesetzt wurde hieß es entweder „kein Budget“, „noch keine Banf geschrieben“ oder „das Geld



An der Fensterfront fehlen noch Heizkörper. Sie müssen dringend vor dem Winter eingebaut werden

wurde noch nicht freigegeben“.

Auf der Centerversammlung PT /T am 30. September beklagte sich Centerleiter Brandstetter über einen zu hohen Krankenstand. Dabei ist es kein Wunder, dass die Kollegen bei der Kälte und Zugluft im Gebäude 141 krank werden. Noch in diesem Jahr und noch vor dem Winter muss unbedingt die Wand hochgezogen und die Heizung erweitert werden.



Markus Probst
IG Metall-
Vertrauensmann
Tel. 3 25 06

Start im November

Brückenpraktika für Flüchtlinge am Standort Untertürkheim

Wie bereits in den Centerversammlungen Ende Oktober angekündigt, wird Daimler seiner gesellschaftlichen Verantwortung ein Stück gerecht werden und als großer Arbeitgeber für die aktuell in großer Zahl ins Land kommenden Flüchtlingen verschiedene Hilfen anbieten.

Zusammen mit der Unternehmensleitung will der Betriebsrat Menschen in unserem Land willkommen heißen, die Flucht und Vertreibung erlebt haben. Unsere Botschaft soll dabei sein: Ihr seid bei uns willkommen und in Sicherheit. Neben den Spendenaktionen und Hilfskonvois wird dabei auf zwei Schwerpunkte gesetzt: Es soll die soziale und berufliche Integration von Flüchtlingen unterstützt werden.

Bei der beruflichen Integration sollen

Flüchtlinge oder besser gesagt Asylbewerber, die schon etwas länger da sind, für den Arbeitsmarkt fit gemacht werden. Insgesamt wird Daimler dabei mehrere Hundert Flüchtlinge für Arbeitsplätze in der deutschen Industrie vorbereiten. Der erste Pilot dieser vierzehnwöchigen Brückenpraktika soll mit 40 Asylbewerbern am 9. November bei uns im Werk Untertürkheim starten. Die Teilnehmer dazu werden gerade von der Bundesagentur für Arbeit und den Jobcentern in Abstimmung mit dem Betriebsrat ausgewählt. Die Praktikanten werden dabei praktische Grundkenntnisse zur Arbeit in der Industrieproduktion erlernen sowie täglich einen Deutschkurs besuchen.

Nach einer erfolgreichen Teilnahme sollen die Praktikanten an andere Unternehmen, Zeitarbeitsfirmen oder in eine Berufsausbildung vermittelt werden. Die

ersten sechs Wochen dieser Praktika finanziert die Agentur für Arbeit, danach vergütet Daimler die Arbeitszeit auf Basis des Mindestlohngesetzes.

Diese Praktika sind eine zusätzliche Maßnahme des Unternehmens und ersetzen keine Ausbildungs-, Schüler- oder andere Praktika. Im konkreten Einsatz bedeutet dies, dass diese Praktikantinnen und Praktikanten nicht als Ersatz für fehlendes Personal (z. B. Urlaub oder Krankheit) eingesetzt werden.



Monika Müller-Bertrand
Betriebsrätin
Tel. 6 25 22

Tarifvertrag Förderjahr

Chance für einen guten Start in die berufliche Zukunft

Der Tarifvertrag Förderjahr ist eine freiwillige Vereinbarung, die in der Tarifrunde 2012 abgeschlossen wurde. Das Förderjahr entspricht einer Bildungsmaßnahme nach Sozialgesetzbuch und dient als Heranführung an eine Berufsausbildung für Jugendliche mit Förderbedarf.

Fit für die Berufsausbildung

Die Maßnahme startet dieses Jahr in Untertürkheim in die vierte Runde. Das Programm soll zehn Jugendlichen eine Chance geben, sich auf eine spätere Berufsausbildung fit zu machen und ihnen dadurch eine Perspektive für die berufliche Zukunft bieten.

In den letzten drei Jahren wurde 30 Menschen die Chance gegeben, in den zehn Monaten ihre Ausbildungsreife zu verbessern. Drei Tage in der Woche waren sie in der Ausbildungswerkstatt. Sie lernten mechanische Grundfertigkeiten wie das Feilen, Bohren, Drehen, Fräsen und Schweißen. Anschließend bekamen sie einen Einblick in die Montage- und Fertigungsabläufe in der Fabrik. Zwei Tage in der Woche besuchen die jungen Kolleginnen und Kollegen die Berufsschule oder erhielten spezielle Schulungen des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft.

In diesen drei Jahren wurde lediglich 13 jungen Menschen bei uns einen Ausbildungsvertrag angeboten und dies nur durch starken Druck der Jugend- und Auszubildendenvertretung und des Betriebsrats. Im Jahr 2015 wollte die Ausbildungsleitung sogar nur zwei der zehn Förderjahrler einen Ausbildungsvertrag anbieten! Nach hitzigen Diskussionen und Verhandlungen sind es am Ende doch vier Ausbildungsplätze geworden.

Ziel muss Ausbildungsvertrag bei Daimler sein

Diese 13 Kollegen sind sehr dankbar



Engin Akcadag (links) und Sam Hapte (rechts) freuen sich, dass sie nach dem Förderjahr im September 2015 eine Ausbildung als Industriemechaniker bei Daimler beginnen konnten

für ihre Chance und beweisen es mit sehr guten Leistungen und positivem Auftreten in der Ausbildung. Diejenigen, denen Daimler keinen Ausbildungsplatz anbieten wollte, sind in anderen Betrieben zur Ausbildung untergekommen. Nur ein geringer Bruchteil war direkt nach dem Förderjahr noch ohne berufliche Perspektiven.

Das Förderjahr ist mittlerweile ein wichtiger Bestandteil des Daimler-Ausbildungssystems und trägt unserer gesellschaftlichen Verantwortung Rechnung.

Aus Sicht der Jugendvertretung gibt es jedoch an verschiedenen Stellen noch Verbesserungspotenzial, um die Förderjahrler besser und sicherer in das Berufsleben zu begleiten. Ziel des

Programms ist die Ausbildungsreife und diese muss für alle erreichbar sein und mit einem Ausbildungsvertrag bei Daimler enden. Die Jugendvertretung hat das Förderjahr im Visier und ist ein starker Begleiter für diese jungen Menschen.

Nuno Jorge Sousa Miranda

Jugend- & Auszubildendenvertretung
Werk Untertürkheim
Handy 0160/8674804



Shuttleverkehr für Frühschichtler

Parkplätze rund um das Werkteil Untertürkheim

Nachdem sich beim Betriebsrat Beschwerden der Kolleginnen und Kollegen aus dem Werkteil Untertürkheim gehäuft haben, dass sie keinen Parkplatz finden, hat der Betriebsrat die Werkleitung aufgefordert, für Abhilfe zu sorgen.

Idee des Betriebsrats war es, für die Beschäftigten zusammenzustellen, wann man auf welchem Parkplatz oder in welchem Parkhaus rund um das Werkteil Untertürkheim am besten einen Parkplatz findet. Diese Übersicht steht jetzt im Mitarbeiterportal unter Services > Reise- & Fahrzeugservice > Lagepläne/Anfahrt > Anfahrtsskizzen Deutschland > Untertürkheim > Weitere Informationen > Parkplätze rund um das Werkteil Untertürkheim.

Auf Drängen des Betriebsrats hat die Werkleitung seit Mitte Oktober einen Shuttleverkehr ab 5:15 Uhr speziell für die Frühschichtler vom Parkplatz P9 bis zum Gebäude 125/1 bzw. Gebäude 136 eingerichtet. Die Rückfahrt ist ab 14:00 Uhr möglich. Für den Buspendelverkehr gibt es, so wie bisher auch schon, keine festen Abfahrtszeiten. Lediglich die erste Fahrt am Morgen um 5:15 Uhr und die erste Rückfahrt um 14:00 Uhr sind fix. Die Wartezeit beträgt nur rund fünf Minuten.

Shuttleverkehr nutzen

Der Shuttleverkehr ist als Pilot eingerichtet und endet am 18. Dezember 2015. Ende des Jahres werden Betriebsrat und Werkleitung prüfen, wie gut der Buspendelverkehr angenom-

men wurde und ob er weiterhin angeboten werden wird. Der Betriebsrat empfiehlt den Kolleginnen und Kollegen, den Shuttleverkehr zu nutzen: Wer in der Nähe des Gebäudes 125/1 oder 136 arbeitet, ist so wesentlich schneller am Arbeitsplatz. Auch müssen die Frühschichtler nicht schon vor fünf Uhr morgens da sein, um noch einen Parkplatz zu bekommen. Denn auf dem Parkplatz P9 sind immer Parkplätze frei.

Milos Raskovic
Betriebsrat
Tel. 3 80 51



Ladislav Priplata:

Früher Klassensprecher – jetzt Betriebsrat

In der Schule wählten ihn seine Mitschüler immer zum Klassensprecher. Seit 1. Oktober ist Ladislav Priplata offizielles Betriebsratsmitglied.

Der Mercedesstern zieht sich wie ein roter Faden durch sein Leben: Ladislav Priplata hat zuerst die Carl-Benz-Grundschule im Hallschlag, dann das Gottlieb-Daimler-Gymnasium in Bad Cannstatt besucht. Sein Vater hat in der Nockenwellenfertigung gearbeitet.

1991 nach Abschluss der 10. Klasse hatte „Lada“ – so nennen ihn die meisten – genug von der Schule und er begann im Werk Untertürkheim seine Ausbildung zum Industriemechaniker Fachrichtung Betriebstechnik. Nach dem Zivildienst hat er in der Montage des Motors M 111 gearbeitet. „Wir arbeiteten in einem 4- Minuten-Takt und haben viele indirekten Tätigkeiten selbst gemacht, die die Firma inzwischen fremd vergeben hat. Das war richtig gute Montagearbeit“,



Seit 1. Oktober ist Ladislav Priplata offizielles Betriebsratsmitglied

schwärmt der 41-Jährige von seinem ersten Arbeitsplatz bei Daimler. Danach wechselte er für zwei Jahre in den Versuch und arbeitete bei der Entwicklung des OM 640 mit. Daraufhin kehrte er als Linienführer zurück in die Montage des OM 640.

Seit seiner Ausbildung ist Ladislav Priplata in der IG Metall und Vertrauensmann. Andere zu beraten und zu helfen hat ihm schon immer Spaß gemacht. Zum Betriebsrat aufstellen lassen hat er sich, weil er sich gemeinsam mit anderen Metallern für die Interessen der Beschäftigten einsetzen will. Dabei ist sein Motto „Leben und leben lassen“. „Damit meine ich, dass jeder machen kann, was er will solange er keine Freiheiten von anderen verletzt“, erläutert der gebürtige Tscheche.

In den vergangenen fünf Jahren war Ladislav Priplata als Unterstützer des Leistungsbemessungsausschusses freigestellt und parallel als Ersatzbetriebsrat in der Montage im Werkteil Untertürkheim im Einsatz. Als neues Betriebsratsmitglied wird Lada die Montage in Hedelfingen betreuen.

Abschalten von der Arbeit kann Lada am besten beim Downhill-Mountainbiken.

Sicherung der Instandhaltung im Werk

Kachelvereinbarung soll fortgeführt werden

Für die Instandhaltung hat der Betriebsrat bereits 2012 mit der sogenannten Kachelvereinbarung eine umfassende Absicherung des Bereichs erreichen können.

Hier wurden die „Portfolios“ – das heißt die Arbeits- und Aufgabeninhalte der Instandhaltung– festgeschrieben, die mit eigenen Mitarbeitern ausgeführt werden. Diese dort festgelegten Arbeitsinhalte können derzeit nicht vor 2017 verändert werden und werden in Eigenregie betrieben.

Auf Drängen des Betriebsrats haben wir mit der Werkleitung vor der Sommerpause vereinbart, frühzeitig – also noch in diesem Jahr – Gespräche über eine Fortführung der Vereinbarung bis Ende 2020 zu führen und abzuschließen. Die bisher dort festgelegten Aufgabenumfänge (das sogenannte Portfolio), die wir mit eigenen Beschäftigten ausführen, werden beibehalten und nicht reduziert. Das ist vor allem für die Betreiber und Instandhalter der Ver- und Entsorgungsanlagen im Werk wichtig, weil der Bereich ständig von Fremdvergabe bedroht war.

Zusammenlegung von Betreiben und Instandhalten der Ver- und Entsorgungsanlagen

Das Unternehmen will als Voraussetzung für den Verzicht auf Fremdvergabe

mit uns eine Regelung im Zusammenhang mit der beabsichtigten Zusammenlegung der beiden Bereiche Betreiben und Instandhalten der Ver- und Entsorgungsanlagen treffen.

Wir gehen damit davon aus, dass es uns gelingt, für die Instandhaltungsbereiche eine Verlängerung der Kachelvereinbarung zu schaffen und damit hier weiterhin für Sicherheit vor Fremdvergabe zu sorgen.

Unabhängig davon wird es trotz des Schutzes vor genereller Fremdvergabe weiterhin um die ausreichende Personalausstattung der IH-Bereiche gehen. Der Druck auf Umsetzung von KVP-Maßnahmen durch die Centerleitung wird nicht nachlassen und uns somit weiter beschäftigen.

Karl Reif
Stv. Betriebsratsvorsitzender
Tel. 6 62 83



Roland Schäfer
Vorsitzender Koordinationsausschuss PT/T
Tel. 6 14 74



Wir erwarten Bekenntnis der Firma zur Instandhaltung

„Grundsätzlich freue ich mich über die Verlängerung der Kachel-BV. Wir Instandhalter erwarten dieses Bekenntnis der Firma zu unserem Bereich. Bei der Arbeit, die wir täglich leisten, darf das Unternehmen aber nicht auf die Idee kommen, für die Verlängerung der Kachel wieder etwas zu verlangen. Für den Erstabschluss musste immerhin das Lager Brühl fremdvergeben werden.“



Manuel Jochen Eckardt
PT/TIM

Mehr Personal nötig

„Wir haben die klare Erwartung, dass die Kachel-Vereinbarung verlängert wird. Wir merken ja jeden Tag, wie hoch die Erwartungen sind und wie eng die Personaldecke ist. Da hat Daimler auch unsere Arbeitsplätze abzusichern. Damit wird es aber nicht getan sein. Wir brauchen in den Instandhaltungsbereichen mehr Personal. Viele alte Hasen werden in den nächsten Jahren noch in Rente gehen und können nicht von einem auf den anderen Tag ersetzt werden. Die Jungen müssen ja auch eine Chance haben, von den älteren Kollegen ihr Fachwissen zu lernen. Hier muss das Unternehmen trotz Kachel dringend nachlegen.“



Daniel Mauch
PT/TIM

Weiterbildungen zum Meister oder Techniker

Unternehmen muss Bildungszeit genehmigen

Seit 1. Juli diesen Jahres haben Arbeitnehmer in Baden-Württemberg einen Anspruch nach dem Bildungszeitgesetz, sich zur Weiterbildung vom Arbeitgeber freistellen zu lassen.

Bis zu fünf Tage bezahlte Bildungszeit pro Jahr steht jedem Beschäftigten zu, der die Voraussetzungen erfüllt. Die Bildungszeit kann grundsätzlich für drei Formen der Weiterbildung bzw. Qualifizierung beansprucht werden: berufliche Weiterbildung, politische Weiterbildung

und Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten.

Viele Kolleginnen und Kollegen machen in ihrer Freizeit eine Ausbildung zum Meister oder Techniker und berichten, dass das Unternehmen dafür keine Bildungszeit anerkennt. Aus der Sicht des Betriebsrats sind Weiterbildungen zum Meister oder Techniker, für die Beschäftigten bisher Urlaub oder Gleitzeit nehmen müssen, Qualifizierungen im Rahmen des Bildungszeitgesetzes. Der

Betriebsrat ist darüber in Gesprächen mit der Unternehmensseite und setzt sich dafür ein, dass das Unternehmen in Zukunft in solchen Fällen Bildungszeit genehmigt.



Michael Häberle
Betriebsrat
Tel. 6 25 19

Betriebsräteversammlung 2015

UNITED für die Belegschaft

Der diesjährige „Rote Oktober“ stand im Zeichen von Gemeinschaft und Solidarität und beschäftigte sich mit einem Zwiespalt: auf der einen Seite stimmen die Zahlen, auf der anderen Seite soll zum Leidwesen der Beschäftigten weiter gespart, verlagert und verkauft werden.

„Es sind die Menschen, die dafür sorgen, dass der Stern wieder glänzt!“, machte der stellvertretende Gesamtbetriebsratsvorsitzende Ergun Lümalı in seiner Begrüßung deutlich. Und weil es die Menschen sind, die im Fokus der Debatte stehen müssen, setzen sich die Daimler-Betriebsräte „solidarisch und vereint“ – oder: UNITED – für die Interessen der Beschäftigten ein.

Im Anschluss an den Rechenschaftsbericht des Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Michael Brecht trafen die Unternehmensvertreter ein. Alle acht Vorstandmitglieder waren vor Ort, um sich den Fragen der Arbeitnehmervertreter zu stellen.

Nach der erfolgreichen Premiere im vergangenen Jahr hielt der GBR an der Durchführung themenbezogener Diskussionsforen fest. In insgesamt acht Foren hatten die Teilnehmer so mehr Zeit für kontroverse und intensive Debatten mit den Vorstandsmitgliedern. Die Ergebnisse aller Foren wurden anschließend im Plenum vorgestellt und diskutiert.

Zeichen setzen für Integration

Auch die drängende Flüchtlingsthematik wurde am zweiten Veranstaltungstag aufgegriffen. Personalvorstand Wilfried Porth berichtete von geplanten Brückenpraktika des Unternehmens sowie weitere Soforthilfen. Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat forderten zudem gemeinsam zur Mitarbeiter-Spendenaktion zur Unterstützung des Deutschen Roten Kreuz für die Flüchtlingsnothilfe auf.

Die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) lobte das Engagement des Unternehmens in der Flüchtlingshilfe und stellte dem Vorstandorsch eine weitere Maßnahme vor: „50



zusätzliche Azubi-Stellen speziell für Flüchtlinge schaffen, die auf die Standorte verteilt werden sollen – JA oder NEIN!“

Ihre Aktion wurde belohnt: Dr. Dieter Zetsche und Wilfried Porth setzten ihr Kreuz bei JA.

Werkverträge – Wettbewerbsfähigkeit auf Kosten der sozialen Verantwortung?

Für große Aufregung sorgte die Fremdvergabe von Logistiktätigkeiten im Werk Mannheim an den Dienstleister Transco in diesem Sommer. Das Lohnniveau der Transco-Beschäftigten liegt um die Hälfte unter dem der Daimler-Stammbeschäftigten. Nachdem Transco im August die Logistkarbeiten übernahm, kam es zu erheblichen Anlaufschwierigkeiten. Die Produktion im Mannheimer Werk stockte zeitweise, weil Transco offenbar Schwierigkeiten hatte, Beschäftigte zu finden. Daraufhin wurden in Mannheim Stammbeschäftigte aufgerufen, Transco bei Lager und Transport zu unterstützen. Die Verunsicherung in der Mannschaft war groß. Kurz zuvor hatte man ihnen den Kontakt zur Fremdfirma noch strikt untersagt und „rote Linien“ gezogen.

Markus Schmitt, Betriebsrat im Werk Mannheim, betonte: „Ich finde es klasse, dass wir uns für Flüchtlinge einsetzen und ihnen Perspektiven geben. Auch die 50 Azubistellen für Flüchtlinge, für die sich die GJAV das „JA“ geholt hat, sind gut und richtig. Aber ich möchte auch dringend darum bitten, dass wir unsere Leiharbeiter nicht vergessen. Gerade denjenigen, die seit 5, 6 oder

sogar 7 Jahren immer wieder befristet bei uns arbeiten, müssen wir endlich eine Richtung für die Zukunft geben!“

Chaos in Niederlassungen

Eines der dominierenden Themen war wie bereits bei der Betriebsräteversammlung 2014 der Verkauf und die Umstrukturierung der Niederlassungen. Dass Mercedes-Benz seit Monaten Rekordzahlen schreibt, ist auch dem Vertrieb zu verdanken, hieß es bei der zweitägigen Betriebsräteversammlung. Die Reaktion von Michael Bettag, dem Vorsitzenden der Niederlassungskommission des Gesamtbetriebsrats: „Man stelle sich bitte mal vor, wo wir stehen würden, wenn die Kolleginnen und Kollegen in den Niederlassungen einfach ihren Job machen könnten und sich nicht mit Umstrukturierungen befassen müssten!“

Was ist der „Rote Oktober“ eigentlich?

Zur zweitägigen Betriebsräteversammlung mit rund 450 Teilnehmern kommen jedes Jahr im Oktober Vertreter der Betriebsratsgremien und der Vorstand der Daimler AG zusammen. Neben dem Rechenschaftsbericht des GBR-Vorsitzenden und der internen Aussprache, ist die Debatte mit dem kompletten Konzernvorstand über aktuelle Belange und zukünftige Entwicklungen im Unternehmen ein zentraler Teil der Veranstaltung.

Von den Arbeitnehmervertretungen sind die Mitglieder der Betriebsausschüsse sowie die Mitglieder der Betriebsratsgremien der deutschen Werke, Standorte und Niederlassungen anwesend.

Verlagerung Fabrikplanung nach Sindelfingen

Leitwerksgedanke zählt nicht

Neben der allseits bekannten Produktionsplanung verfügt das Werk Untertürkheim noch über eine kleine Einheit der Fabrikplanung.

Hierbei handelt es sich um 44 Bau-spezialisten, welche sich vor allem mit dem Um- und Neubau von Fabrikgebäuden beschäftigen. Der in Sindelfingen ansässige E2-Leiter dieser Organisationseinheit hat nun beschlossen, die Fabrikplaner in Sindelfingen zu zentralisieren. Vor Ort im Werk Untertürkheim verbleiben dann nur noch etwa 10 bis 12 Planer - als Außenstelle, wenn man so will.

Nachteile durch Verlagerung

Dass diese Zentralisierung dem Leitwerksgedanken widerspricht, interessiert im Management anscheinend niemanden. Dabei ist doch, wie im Zukunftsbild festgeschrieben, Untertürkheim das Leitwerk für die künftige weltweite Aggregate-Produktion. Natürlich ist es für einen Architekten nachrangig, ob Motoren oder Gummibären in seiner Halle hergestellt werden. Er muss

jedoch die Rahmenbedingungen kennen und beim Bau berücksichtigen. Seine Partner, die Spezialisten für die Herstellung von Motoren, Getrieben, und Achsen sitzen im Werk Untertürkheim. Eine Verlagerung der Fabrikplanung nach Sindelfingen wird daher viele Nachteile mit sich bringen. Netzwerke werden zerstört, neue Schnittstellen brechen auf, Informations- und Entscheidungswege verlängern sich. Dies werden unterm Strich alle zu spüren bekommen. Aber die Hauptsache ist, das Personalziel wird erreicht...

Niemand wird gegen seinen Willen versetzt

Bei den Mitarbeitern der Fabrikplanung kamen diese Nachrichten nicht gut an. Zumal die E2-Leitung auch noch mit markigen Sprüchen nachgelegt hat. Wertschätzung sieht anders aus! Immerhin: Nachdem sich viele Fabrikplaner gemeinsam beim Betriebsrat informiert haben, hat das Unternehmen eine Übergangsstruktur verkündet. Niemand soll gegen seinen Willen versetzt werden. Die Mitarbeiter

werden dann in sogenannten „Flex-Teams“ organisiert, welche organisatorisch in Sindelfingen „hängen“. Und solange die Menschen hier sind, sollen auch die Aufgaben hier bleiben.

Spannend wird es dann, wenn die Zielstruktur durch die normale Fluktuation nicht innerhalb der gesetzten Zeitplanung erreicht werden kann. Und die Nachteile, welche durch die Verlagerung nach Sindelfingen entstehen können, hat das Unternehmen bisher nicht ausgeräumt.

Stefan Rumpf
Betriebsrat
Tel. 6 12 55



IMPRESSUM

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

Verantwortlich:
Uwe Meinhardt,
1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart;
Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart,
E-Mail: jordana.vogiatzi@igmetall.de
Internet: www.stuttgart.igm.de
www.daimler.igm.de

Redaktion:
Jordana Vogiatzi (IGM), Tel. 0711-1 62 78-32;
Udo Bangert Tel. 2 16 34
Andreas Jahn Tel. 2 43 59
Monika Müller-Bertrand Tel. 6 25 22
Roland Schäfer Tel. 6 14 74
Stefan Rumpf Tel. 6 12 55
André Kaufmann (IGM), Tel. 0711-1 62 78 22.

Gestaltung: SZ Mediengestaltung, Nagold

Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Bildquellen: S. 12 © Joachim E. Röttgers

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:
Montag, 2. November 2015

Abdruck von Artikeln, auch auszugsweise, nur nach Genehmigung der IG Metall Stuttgart



Für Beschäftigte im Daimler-Konzern Kunsterlebnis

Kunst im Quantensprung – Naturwissenschaft als Inspiration

Das 19. Jahrhundert als Zeitalter der Industrialisierung bricht nicht nur technischem und wissenschaftlichem Erfindungsgeist Bahn, es kündigt überdies von einem neuen Blick auf das, was »Wirklichkeit« genannt wird.

Im beginnenden 20. Jahrhundert evozieren Relativitätstheorie, Quantenphysik, aber auch Gestalttheorie die Loslösung »althergebrachter« empirischer Wahrnehmungsmuster. »Jede Beobachtung erzeugt nur die Wirklichkeit, die sie erzeugen will«, konstatiert der Quantenphysiker Pascal Jordan und postuliert einen Wirklichkeitsbegriff, der auch den Werken vieler der Künstler der 10er und 20er Jahre gerecht wird. Weniger in der direkten Umsetzung physikalischer oder naturwissenschaftlicher Phänomene, als vielmehr in der systemimmanenten Interpretation. Pablo Picasso, Max Ernst, Salvador Dali und Giacomo Balla sind nur einige Beispiele, die Inspiration in Naturwissenschaft und Technik fanden.

Bitte melden Sie sich bis spätestens eine Woche vor der Führung per E-Mail an: Julia.Massek@Daimler.com oder Isa.Pscheidl@Daimler.com | Aktuelle Informationen zum Kunsterlebnis finden Sie auch im Mitarbeiterportal unter dem Portalcode: @Kunsterlebnis.



Salvador Dali, *Der erhabene Augenblick*
(Staatsgalerie Stuttgart)

Termin: Donnerstag, 12.11.2015
Treffpunkt: 18:15 Uhr, Foyer der
Neuen Staatsgalerie
Führung: Tanja Mühlbrecht
Kosten: € 13,00

230 leerstehende Spinde im Gebäude 120 in der Entwicklung PKW Firma verschwendet Platz und Ressourcen

Ende September wurde das Gebäude 120 in Untertürkheim geräumt, weil es umgebaut wird. Aus diesem Grund mussten 280 nicht mehr zuordenbare Spinde bzw. Schränke im Beisein des Gebäudemanagement, Werkschutzes und Betriebsrats geöffnet werden.

Von den 280 Schränken waren rund 230 leer. In den restlichen 50 Spinden fanden sich Ordner aus dem Jahr 1983, alte Kleider, alte Messgeräte, Motor- teile sowie Getränkekisten mit Ablauf-

datum 2006. Da die Schränke im Mittel um die 15 Jahre nicht benutzt sein dürften, ist so eine Verschwendung im Zeitalter von „Lean“ und sonstigen Effizienzprogrammen der Firma ärgerlich. Beschäftigten im Gebäude 120 hat die Firma bisher immer Schränke im Gebäude verwehrt mit der Begründung, die Schränke seien belegt. Aus dieser Erfahrung heraus forderte der Betriebsrat eine Spind-Inventur, da die Schrankverwaltung in Teilen fremd vergeben war, damit sich ein solcher

Misstand nicht wiederholt. Diese wird auch aktuell geplant. Damit besteht die Hoffnung, im Frühjahr mehr Spinde für Radfahrer zur Verfügung zu haben.

Udo Bangert
Betriebsrat
Tel. 2 16 34



Aktionstag Werkverträge der IG Metall am 24. September

Gemeinsam gegen eine Spaltung der Belegschaft

Mehrere zehntausend Beschäftigte von Automobilherstellern und Zulieferern senden beim bundesweiten Automobil-Aktionstag der IG Metall gegen den Missbrauch von Werkverträgen eine deutliche Botschaft an Arbeitgeber und Politik: Wir lassen uns nicht spalten!

Schluss mit der Billig-Strategie

Nicht nur im Betrieb arbeiten sie Hand in Hand, auch beim Aktionstag gegen den Missbrauch von Werkverträgen standen Werkvertragler und Stammbeschäftigte am 24. September Seite an Seite. Sie fordern: „Schluss mit der Billig-Strategie zu Lasten der Beschäftigten!“



Betriebsräte sammelten am 24.09. Unterschriften um den Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit zu stoppen



In Mettingen waren 2000 Beschäftigte von Daimler und Fremdfirmen beim Aktionstag Werkverträge am 24. September dabei

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall: „Den Unternehmen geht es bei Fremdvergaben in den Kernbereichen der Automobilindustrie wie Entwicklung, Logistik und Instandhaltung an allererster Stelle um Extraprofite. Diese erzielen sie auf dem Rücken der Beschäftigten. Deshalb fordern wir von der Politik, dass sie die Arbeitgeber zur Ordnung ruft und den Betriebsräten Mitwirkungsrechte bei Fremdvergaben einräumt, um Schaden von den Belegschaften abzuwenden.“ „Wir fordern von Daimler den Grundsatz "selber machen" statt "fremd vergeben" umzusetzen“, sagte Wolfgang Nieke, Betriebsratsvorsitzender des Werkes Untertürkheim vor 2.000 Teilnehmern in Mettingen.

Missbrauch Werkverträge gesetzlich stoppen

„Denn wirtschaftlicher Erfolg wird nur von Dauer sein, wenn er auf sicheren Jobs mit fairen Löhnen und guten Arbeitsbedingungen aufbaut. Dazu muss die Bundesregierung den Missbrauch von Werkverträgen endlich gesetzlich stoppen und dem Betriebsrat mehr Mitwirkungsrechte hierbei geben.“

Die IG Metall fordert den Gesetzgeber auf, mit gesetzlichen Regelungen Ordnung auf dem Arbeitsmarkt herzustellen. Notwendig seien insbesondere eine Verpflichtung der Arbeitgeber, die Betriebsräte über den Einsatz von Werkverträgen zu informieren, sowie verbesserte Mitwirkungsrechte der Betriebsräte.